

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori

1. Harga Diri

a. Pengertian Harga Diri

Penilaian atau evaluasi secara positif atau negatif terhadap dirinya disebut dengan harga diri (*self esteem*). Baron, Byrne, dan Branscombe mengemukakan bahwa harga diri menunjukkan keseluruhan sikap seseorang terhadap dirinya sendiri, baik positif maupun negatif.¹⁰

Menurut Branden *self esteem* merupakan kecenderungan seseorang memandang dirinya untuk merasa mampu di dalam mengatasi suatu masalah dan merasa berharga. Dengan kata lain *self esteem* merupakan integrasi dari kepercayaan pada diri sendiri (*self confidence*) dan penghargaan pada diri sendiri (*self respect*).¹¹

Lerner dan Spanier berpendapat bahwa harga diri adalah tingkat penilaian yang positif atau negatif yang dihubungkan dengan konsep diri seseorang. Harga diri merupakan evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri secara positif dan juga sebaliknya dapat menghargai secara negatif. Mirels dan McPeck berpendapat bahwa harga diri sebenarnya memiliki dua pengertian, yaitu pengertian yang berhubungan dengan harga diri akademik dan non-akademik. Contoh

¹⁰ Sarlito W. Sarwono, Eko A. Meinarno, " *Psikologi Sosial*" (Jakarta: Salemba Humanika, 2011) hlm. 57

¹¹ Agus Abdul Rahman, " *Psikologi Sosial*" (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) hlm. 66

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harga diri akademik adalah jika seseorang mempunyai harga diri tinggi karena kesuksesannya di bangku sekolah, tetapi pada saat yang sama ia tidak merasa berharga karena penampilan fisiknya kurang meyakinkan, misalnya postur tubuhnya terlalu pendek. Sementara itu, contoh harga diri non-akademik adalah jika seseorang mungkin memiliki harga diri yang tinggi karena cakap dan sempurna dalam salah satu cabang olahraga. Tetapi, pada saat yang sama merasa kurang berharga karena kegagalannya di bidang pendidikan khususnya berkaitan dengan kecakapan verbal.¹²

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa harga diri adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain. Harga diri merupakan hasil penilaian yang dilakukannya dan perlakuan orang lain terhadap dirinya dan menunjukkan sejauh mana individu memiliki rasa percaya diri serta mampu berhasil dan berguna.

Darajat menyebutkan bahwa harga diri sudah terbentuk pada masa kanak-kanak sehingga seorang anak sangat perlu mendapatkan rasa penghargaan dari orang tuanya. Masa kanak-kanak dibagi menjadi dua periode, yaitu awal masa kanak-kanak, sekitar umur 2 tahun – 6 tahun, dan akhir masa kanak-kanak sekitar umur 6 tahun sampai 12 tahun.¹³ Proses selanjutnya, harga diri dibentuk melalui perlakuan yang

¹²M. Nur Ghufra & Rini Risnawita S, " *Teori-Teori Psikologi*" (Jogjakarta : Ar-ruzz Media, 2014) hlm. 39

¹³ Sri Rumini & Siti Sundari " *Perkembangan Anak dan Remaja*" Jakarta: Rineka Cipta, 2013 hlm. 37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diterima individu dari orang lingkungannya, seperti dimanja dan diperhatikan orang tua dan orang lain. Dengan demikian, harga diri bukan merupakan faktor yang bersifat bawaan, melainkan faktor yang dapat dipelajari dan terbentuknya sepanjang pengalaman individu.¹⁴

Coopersmith mengatakan bahwa pola asuh otoriter dan permisif akan mengakibatkan anak mempunyai harga diri yang rendah. Sementara itu, pola asuh authoritarian akan membuat anak mempunyai harga diri yang tinggi. Senada pula dengan pendapat Klass dan Hodge yang mengemukakan bahwa harga diri adalah hasil evaluasi yang dibuat dan dipertahankan oleh individu, yang diperoleh dari hasil interaksi individu dengan lingkungan, serta penerimaan penghargaan, dan perlakuan orang lain terhadap individu tersebut. Pada saat melakukan evaluasi diri, individu akan melihat dan menyadari konsep-konsep dasar dirinya yang menyangkut pikiran-pikiran, pendapat, kesadaran mengenai siapa dan bagaimana dirinya, serta kemampuan membandingkan keadaan diri saat itu dengan bayangan diri ideal yang berkembang dalam pikirannya.¹⁵

b. Aspek-aspek Harga Diri

Menurut Coopersmith aspek-aspek harga diri meliputi:¹⁶

1. *Self Values*, diartikan sebagai nilai-nilai pribadi individu yaitu isi dari diri sendiri. Lebih lanjut dikatakan bahwa harga diri

¹⁴ *Ibid*, hlm 40

¹⁵ *Ibid*, hlm. 41

¹⁶ Barbara D.R Wangge & Nurul Hartini, "Hubungan Antara Penerimaan Diri Dengan Harga Diri Pasca Perceraian Orang Tua" Jurnal Psikologi Kepribadian dan Sosial Vol 2, No 1 (April 2013), hlm.3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditentukan oleh nilai-nilai pribadi yang diyakini individu sebagai nilai-nilai yang sesuai dengan dirinya.

2. *Leadership Popularity*, Coopersmith Menunjukkan bahwa individu memiliki harga diri yang tinggi cenderung mempunyai kemampuan yang dituntut dalam kepemimpinan (*Leadership*). Sedangkan popularitas merupakan penilaian individu terhadap dirinya sendiri berdasarkan pengalaman keberhasilan yang diperoleh dalam kehidupan sosialnya dan tingkat popularitasnya mempunyai hubungan dalam harga diri, oleh sebab itu semakin populer individu diharapkan mempunyai harga diri yang tinggi.
3. *Family Parents*, Coopersmith membahas harga diri sangat menekankan perasaan keluarga merupakan tempat sosialisasi pertama bagi anak, penerimaan keluarga yang positif pada anak-anak akan member dasar bagi pembentukan harga diri yang tinggi pada masa dewasa kelak.
4. *Achievement*, individu dengan harga diri yang tinggi cenderung memiliki karakteristik kepribadian yang dapat mengarahkan pada kemandirian sosial dan kreativitas yang tinggi.

c. Ciri-Ciri Individu yang Memiliki Harga Diri yang Tinggi

Branden mengemukakan ciri-ciri orang yang memiliki harga diri tinggi yaitu sebagai berikut:¹⁷

¹⁷ *Ibid*, hlm.43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Mampu menanggulangi kesengsaraan dan kemalangan hidup
- 2) Lebih tabah dan ulet
- 3) Lebih mampu melawan suatu kekalahan, kegagalan, dan keputusasaan.
- 4) Cendrung lebih berambisi
- 5) Memiliki kemungkinan untuk lebih kreatif dalam pekerjaan dan sebagai sarana untuk lebih berhasil.
- 6) Memiliki kemungkinan lebih dalam dan besar dalam membina hubungan interpersonal dan tampak lebih gembira dalam menghadapi realitas.

Frey dan Carlock mengemukakan bahwa individu dengan harga diri yang tinggi mempunyai ciri-ciri diantaranya mampu menghargai dan menghormati dirinya sendiri, cenderung tidak menjdai perfect, mengenali keterbatasannya, dan berharap untuk tumbuh. Sebaliknya, individu yang memiliki harga diri yang rendah mempunyai ciri-ciri cenderung menolak dirinya dan cenderung tidak puas.¹⁸

Berney dan Savary menyebutkan bahwa orang yang memiliki harga diri yang sehat adalah orang yang mengenal dirinya sendiri dengan segala keterbatasannya, merasa tidak malu atas keterbatasan yang dimiliki, memandang keterbatasan sebagai suatu realitas, dan menjadikan keterbatasan itu sebagai tantangan untuk berkembang. Ia juga menyebutkan bahwa harga diri yang sehat adalah kemampuan untuk melihat diri sendiri berharga, berkemampuan, penuh kasih

¹⁸ *Ibid*, hlm.43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sayang yang memiliki bakat-bakat pribadi yang khas serta kepribadian yang berharga dalam hubungannya dengan orang lain. Sebaliknya, orang yang merasa rendah diri, memiliki gambaran negative pada diri, sedikit mengenal dirinya sehingga menghalangi kemampuan untuk menjalin hubungan, merasa tidak terancam, dan berhasil. Rasa rendah diri dan gambaran diri yang negative tercermin pada orang-orang yang rendah kemampuan sendiri.¹⁹

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa harga diri dapat menimbulkan dampak pada diri seseorang dan lingkungannya. Individu dengan harga diri yang tinggi cenderung membawa dampak yang positif. Tidak saja untuk dirinya tetapi juga untuk orang yang ada di lingkungannya. Sementara individu dengan harga diri yang rendah cenderung menimbulkan dampak kurang menguntungkan bagi perkembangan potensinya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Harga Diri.

Harga diri dalam perkembangannya terbentuk dari hasil interaksi individu dengan lingkungan dan atas sejumlah penghargaan, penerimaan, dan pengertian orang lain terhadap dirinya. Beberapa faktor yang mempengaruhi harga diri diantaranya:²⁰

1) Faktor jenis kelamin

Menurut Ancok dkk wanita selalu merasa harga dirinya lebih rendah daripada pria seperti perasaan kurang mampu, atau merasa harus dilindungi. Hal ini mungkin terjadi karena peran orang tua dan

¹⁹Ibid, hlm.44

²⁰Ibid, hlm.44-47

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harapan-harapan masyarakat yang berbeda-beda baik pada pria maupun wanita.

2) Inteligensi

Inteligensi sebagai gambaran lengkap kapasitas fungsional individu sangat erat berkaitan dengan prestasi karena pengukuran inteligensi selalu berdasarkan kemampuan akademis. Menurut Coopersmith individu yang dengan harga diri yang tinggi akan mencapai prestasi akademik yang tinggi daripada individu dengan harga diri yang rendah. Selanjutnya, dikatakan individu dengan harga diri yang tinggi memiliki skor inteligensi yang lebih baik, taraf aspirasi yang lebih baik, dan selalu berusaha keras.

3) Kondisi fisik

Coopersmith mengemukakan adanya hubungan yang konsisten antara daya tarik fisik dan tinggi badan dengan harga diri. Individu dengan kondisi fisik yang menarik cenderung memiliki harga diri yang lebih baik dibandingkan dengan kondisi fisik yang kurang menarik.

4) Lingkungan keluarga

Peran keluarga sangat menentukan bagi perkembangan harga diri anak. Coopersmith berpendapat bahwa perlakuan adil, pemberian kesempatan untuk aktif, dan mendidik yang demokratis akan membuat anak mendapat harga diri yang tinggi. Berkenaan dengan hal tersebut Savary berpendapat bahwa keluarga berperan dalam menentukan perkembangan harga diri anak. Orang tua yang sering memberikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hukuman dan larangan tanpa alasan dapat menyebabkan anak merasa tidak berharga.

5) Lingkungan sosial.

Klass dan Hodge berpendapat bahwa pembentukan harga diri dimulai dari seseorang yang menyadari dirinya berharga atau tidak. Hal ini merupakan hasil dari proses lingkungan, penghargaan, penerimaan, dan perlakuan orang lain kepadanya. Menurut Coopersmith ada beberapa ubahan dalam harga diri yang dapat dijelaskan melalui konsep-konsep kesuksesan, nilai, aspirasi, dan mekanisme pertahanan diri. Kesuksesan tersebut dapat timbul melalui pengalaman dalam lingkungan, kesuksesan dalam bidang tertentu, kompetisi dan nilai kebaikan. Branden menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi harga diri dalam lingkungan pekerjaan adalah sejumlah dimensi pekerjaan seperti kepuasan kerja, penghasilan, penghargaan orang lain, dan kenaikan jabatan dan pangkat.

2. Kematangan Karir

a. Pengertian Kematangan Karir

Karir dapat dikatakan sebagai suatu rentangan aktivitas pekerjaan yang saling berhubungan, dalam hal ini seseorang memajukan kehidupannya dengan melibatkan berbagai perilaku, kemampuan, sikap, kebutuhan, aspirasi, dan cita-cita sebagai satu rentang hidupnya sendiri “the span of one’s life”. Definisi ini memandang bahwa karir merupakan suatu rentang aktivitas pekerjaan yang diakibatkan oleh adanya kekuatan *inner person* pada diri

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manusia. Perilaku yang tampak karena adanya kekuatan motivatif, kemampuan, sikap, kebutuhan, aspirasi dan cita-cita sebagai modal dasar bagi karir individu. Itulah yang oleh Healy disebut sebagai kekuatan karir (*power of Career*). Kekuatan karir ini akan tampak dalam penguasaan sejumlah kompetensi (fisik, sosial, intelektual, spiritual) yang mendukung kesuksesan individu dalam karirnya.²¹

Secara tegas di perintah Allah SWT kepada manusia melalui Al-qur'an surat Al-Israa ayat 19 :²²

وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ مَّشْكُورًا ﴿١٩﴾

Artinya : ‘ dan Barang siapa yang menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha ke arahanya dengan sungguh-sungguh sedang dia adalah orang yang beriman, mereka itu ialah orang-orang yang usahanya dibalas dengan baik.’

Dari kandungan ayat di atas menjelaskan bahwa Firman Allah SWT “ dan barang siapa yang menghendaki kehidupan akhirat,” dan berbagai kenikmatan serta kegembiraan yang terdapat di dalamnya, “dan berusaha ke arahanya dengan sungguh-sungguh,” yakni pencariannya itu dilakukan dengan cara mengikuti jejak Rasulullah saw, “sedang dia adalah orang yang beriman,” yakni hatinya beriman dalam arti membenarkan adanya pahala dan balasan,” mereka itu ialah orang-orang yang usahanya dibalas dengan baik.²³

²¹ Rahmad, “Bimbingan Karir : Suatu Kajian Teoritis” (Pekanbaru: Riau Creative Multimedia, 2013) hlm. 6

²² Q.S Al-Israa (17) : 19

²³ Muhammad Nasib Ar-Rifa'i, “Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid 3” (Jakarta : Gema Insani, 2000) hlm. 43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Super Mengatakan bahwa kematangan karir adalah keberhasilan dan kesiapan individu untuk memenuhi tugas-tugas terorganisir yang terdapat dalam setiap perkembangan karir. Brown dan Brooks mengatakan kematangan karir sebagai kesiapan kognitif dan afektif dari individu untuk memenuhi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya.²⁴

Westbrook menjelaskan bahwa konstruk kematangan karir mencakup berbagai dimensi perilaku baik dalam aspek afektif maupun aspek kognitif. Lebih lanjut ia mengatakan bahwa variabel-variabel seperti kemampuan memecahkan masalah, perencanaan, kepemilikan informasi pekerjaan, pemahaman diri, dan kemampuan menetapkan tujuan pada dasarnya akan mencakup pengetahuan dan kemampuan dalam domain kognitif dari kematangan karir. Sedangkan variabel lain seperti keterlibatan, orientasi, kemandirian, minat, ketepatan konsepsi, pada dasarnya dapat diklasifikasikan dalam domain afektif dari dimensi kematangan karir.²⁵

b. Tahap-Tahap Perkembangan Karir

Proses perkembangan karir dibagi menjadi lima tahap yaitu:²⁶

- 1) Tahap pengembangan (Growth) mulai dari saat lahir sampai umur lebih kurang 15 tahun, seorang anak mengembangkan berbagai

²⁴ Susantoputri dkk, “ Hubungan Antara Efikasi Diri Karir Dengan Kematangan Karir Pada Remaja di Daerah Kota Tangerang”, Jurnal Psikologi Vol 10, No 1 (Juli 2014), hlm. 67-68

²⁵ Ita Juwitaningrum, “Program Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK”, Jurnal Bimbingan dan Konseling Vol 2, No 2 (2013), hlm. 139

²⁶ Rahmad, “Bimbingan Karir : Suatu Kajian Teoritis”(Pekanbaru: Riau Creative Multimedia, 2013) hlm. 85-86

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

potensi, pandangan khas, sikap, minat, dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri (*self-Concept structur*).

- 2) Tahap Eksplorasi (*Exploration*) dari umur 15 sampai 24 tahun, orang muda memikirkan berbagai alternative jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.
- 3) Tahap Pemantapan (*Establishment*) dari umur 25 sampai 44 tahun, bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk beluk pengalaman selama menjalani karier tertentu.
- 4) Tahap Pembinaan (*Maintenance*) dari umur 45 tahun sampai 64 tahun, orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya.
- 5) Tahap Kemunduran (*Decline*), orang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepas jabatannya.

Kelima tahapan ini dipandang sebagai acuan bagi munculnya sikap-sikap dan perilaku yang menyangkut keterlibatan dalam suatu jabatan, yang tampak dalam tugas-tugas perkembangan karier (*Vocational Development Tasks*).

Super menyatakan ada tahapan tugas dalam pencapaian suatu kematangan karir yang baik, meliputi:²⁷

- 1) Kristalisasi (*crystallization*) yaitu antara 14-18 tahun.

Kristalisasi dari prefensi vokasional mengharuskan individu untuk merumuskan ide-ide tentang pekerjaan yang sesuai untuk dirinya

²⁷ Sherif Raditya Hanza & Tri Muji Ingarianti, "Kematangan Karir Dengan Intensi Turnover Pada Pegawai", jurnal psikologi, hlm 313-314

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sendiri. Hal ini juga mensyaratkan perkembangan pekerjaan dan konsep diri yang akan membantu memediasi pilihan vokasional yang bersifat sementara individu dengan cara pengambilan keputusan pendidikan yang relevan.

- 2) Spesifikasi (*Specification*) yaitu antara 18-21 tahun.

Disini individu diharuskan untuk mempersempit arah karir umum menjadi satu tertentu dan mengambil langkah yang diperlukan untuk melaksanakan keputusan tersebut.

- 3) Pelaksanaan (*Implementation*) yaitu antara 21-25 tahun.

Tugas ini mengharuskan individu untuk menyelesaikan beberapa pelatihan dan mulai bekerja yang relevan. Yang dibutuhkan sikap dan perilaku untuk panggilan tugas, pengakuan individu akan kebutuhan berguna untuk merencanakan pelaksanaan preferensi dan pelaksanaan rencana ini.

- 4) Stabilisasi (*stabilization*) yaitu antara 25-35 tahun.

Tugas ini diwakili oleh perilaku menetap dalam bidang pekerjaan dan penggunaan bakat seseorang sedemikian rupa untuk menunjukkan kesesuaian keputusan karir buat sebelumnya. Hal ini bisa diduga bahwa perubahan posisi individu selama periode stabilisasi ada tapi jarang perubahan pekerjaan.

c. Dimensi Kematangan Karir

Menurut Super kematangan karir terdiri dari:²⁸

- 1) Perencanaan Karir (*Career Planning*)

²⁸Badrul Kamil dan Daniati, "Layanan Informasi Karir Dalam Meningkatkan Kematangan Karir Pada Peserta Didik Kelas X Di Sekolah Madrasah Aliyah Qudsiyah Kotabumi Lampung Utara" Jurnal Bimbingan Dan Konseling (Nopember 2016), hlm. 249-250

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimensi ini mengukur Tingkat perencanaan melalui sikap terhadap masa depan, individu memiliki Kepercayaan diri, kemampuan untuk dapat belajar dari pengalaman, menyadari bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan pekerjaan, serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut. Nilai rendah pada dimensi *career planning* menunjukkan bahwa individu tidak merencanakan masa depan di dunia kerja dan merasa tidak perlu untuk memperkenalkan diri atau berhubungan dengan pekerjaan. Nilai tinggi pada dimensi *career planning* menunjukkan bahwa individu ikut berpartisipasi dalam aktivitas perencanaan karir yaitu belajar tentang informasi karir, berbicara dengan orang dewasa tentang rencana karir, mengikuti kursus dan pelatihan yang akan membantu dalam menentukan karir. Berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan bekerja paruh waktu.

2) Eksplorasi Karir (Career Exploration)

Dimensi ini mengukur sikap terhadap sumber informasi. Individu berusaha untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja serta menggunakan kesempatan dan sumber informasi yang berpotensi seperti orang tua, teman, guru, dan konselor. Nilai rendah pada dimensi *career exploration* menunjukkan bahwa individu tidak peduli dengan informasi tentang bidang dan tingkat pekerjaan.

3) Pengetahuan tentang membuat keputusan karir (*Career Decision Making*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimensi ini mengukur pengetahuan tentang prinsip dan cara pengambilan keputusan. Individu memiliki kemandirian, membuat pilihan pekerjaanyang sesuai dengan minat dan kemampuan, kemampuan untuk menggunakan metode dan prinsip pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah termasuk memilih pendidikan dan pekerjaan. Nilai rendah pada dimensi *career decision making* menunjukkan bahwa individu tidak tahu apa yang harus dipertimbangkan dalammembuat pilihan. Hal ini berarti individu tidak siap untuk menggunakan informasi pekerjaan yang telah diperoleh untuk merencanakan karir.Nilai tinggi pada *career decision making* menunjukkan bahwa individu siap mengambil keputusan.

4) Pengetahuan tentang dunia kerja (*World of Work Information*)

Dimensi ini mengukur pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan, cara untuk meperoleh dan sukses dalam pekerjaan serta peran-peran dlaam dunia pekerjaan. Nilai rendah pada dimensi *World of work information* adalah menunjukkan bahwa individu perlu untuk belajar tentang jenis-jenis pekerjaan dan tugas perkembangan karir.Individu kurang mengetahui tentang pekerjaan yang sesuai dengannya.Nilai tinggi pada dimensi *world of work information* menunjukkan bahwa individu dengan wawasan yang luas dapat menggunakan informasi pekerjaan untuk diri sendiri dan mulai menetapkan bidang serta tingkat pekerjaan.

5) Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai (*Knowledge of Preferred Occupational Group*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam aspek ini adalah individu diberi kesempatan untuk memilih satu dari beberapa pilihan pekerjaan, dan kemudian ditanyai mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Mengenai persyaratan, tugas-tugas, faktor-faktor dan alasan yang mempengaruhi pilihan pekerjaan dan mengetahui resiko-resiko dari pekerjaan yang dipilihnya, indikator pada aspek ini adalah pemahaman mengenai tugas dari pekerjaan yang diinginkan, memahami persyaratan dari pekerjaan yang diinginkan, mengetahui faktor dan alasan yang mempengaruhi pilihan pekerjaan yang diminati dan mampu mengidentifikasi resiko-resiko yang mungkin muncul dari pekerjaan yang diminati.

6) Realisasi keputusan karir (Realisation)

Realisasi keputusan karir adalah perbandingan antara kemampuan individu dengan pilihan karir secara realistis. Aspek ini memiliki pemahaman yang baik tentang kekuatan dan kelemahan diri berhubungan dengan pekerjaan yang diinginkan, mampu melihat faktor-faktor yang mendukung dan menghambat karir yang diinginkan, mampu mengambil manfaat membuat keputusan karir yang realistik.

d. **Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kematangan Karir**

Shertzer dan Stone membagi faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir sebagai faktor internal dan faktor eksternal yaitu sebagai berikut:²⁹

²⁹ Sherif Raditya Hanza & Tri Muji Ingarianti, , " Kematangan Karir Dengan Intensi Turnover Pada Pegawai", jurnal psikologi, *hlm.* 313-314

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Faktor internal : nilai-nilai kehidupan yang ia ikuti, taraf intelegensi, bakat khusus yang ia miliki, minat,sifat, informasi tentang bidang-bidang pekerjaan, serta keadaan fisik seseorang.
- 2) Faktor Eksternal : masyarakat, keadaan sosial ekonomi, status sosial ekonomi keluarga, pengaruh dan ekspektasi dari keluarga besar dan inti, pendidikan, pertemanan, serta tuntutan yang melekat pada masing-masing perusahaan.

B. Kajian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fasih Utari tahun 2015, mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN SUSKA RIAU, dengan judul penelitian “ Pengaruh Teman Sebaya Terhadap Self Esteem Remaja di Desa Koto Pangean Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh teman sebaya terhadap self esteem remaja di Desa Koto Pangean.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa teman sebaya cukup berpengaruh terhadap Self Esteem remaja di desa Koto Pangean kecamatan Pangean.Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan $t_{hitung} (4,797) \geq t_{tabel} (1,701)$. Dari analisi menunjukkan bahwa 45 % self esteem dipengaruhi oleh variabel teman sebaya. Berarti sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh faktor lain.

Adapun persamaan dalam penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti tentang self esteem, sedangkan perbedaannya adalah pada Kematangan Karir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nurrahman tahun 2016, mahasiswa fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU, dengan judul penelitian “Hubungan Hubungan Antara Motivasi Belajar Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XI SMAN 1 Kubu Kabupaten Rokan Hilir” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Motivasi Belajar dengan Kematangan Karir siswa Kelas XI SMAN 1 Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi belajar dengan kematangan karir siswa dengan $r = 0,534$ dengan $p = 0,000$ artinya ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi Belajar dengan Kematangan Karir pada siswa Kelas XI SMAN 1 Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

Adapun persamaan dalam penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti tentang Kematangan Karir Sedangkan perbedaannya adalah pada Motivasi Belajar.

C. Defenisi Konsepsional dan Operasional Variabel

1. Konsepsional

Konsep operasional ini merupakan konsep yang digunakan untuk memberikan batasan terhadap keangka teoritis agar tidak terjadi salah pengertian terhadap jalannya penelitian penulis.

Harga Diri adalah kecendrungan individu memandang dirinya memiliki kemampuan dalam mengatasi tantangan kehidupan, serta hak untuk menikmati kebahagiaan, merasa berharga, berarti dan bernilai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kematangan Karir adalah keberhasilan individu untuk menyesuaikan dan membuat keputusan karir yang tepat dan sesuai dengan tahap perkembangan karirnya.

Sesuai dengan masalah dalam penelitian ini, yang akan dicari adalah Hubungan Harga diri dengan Kematangan Karir di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau dengan kerangka teoritis diatas penulis melanjutkan ke operasional variabel.

2. Operasional Variabel

Operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep/variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel. Konsep operasional ini merupakan konsep yang digunakan untuk memberikan batasan terhadap kerangka teoritis agar tidak terjadi salah pengertian terhadap jalannya penelitian penulis.

Operasional variabel dalam penelitian ini adalah Harga Diri (X) dan Kematangan Karir (Y). Menurut Coopersmith, Harga Diri dapat dibedakan Menjadi 4 aspek, yaitu Self Values, Leadership Popularity, Family Parents, Achievement. Menurut Super, Kematangan Karir dapat dibagi menjadi 5 dimensi yaitu Perencanaan Karir, Eksplorasi Karir, Pengetahuan tentang Keputusan Karir, Pengetahuan tentang Dunia Kerja, Pengetahuan tentang Kelompok Pekerjaan yang disukai.

TABEL II. 1
Operasional Variabel

Variabel penelitian	Indikator
Harga Diri (X)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Kelamin 2. Intelegensi 3. Kondisi Fisik 4. Lingkungan Keluarga 5. Lingkungan Sosial
Kematangan Karir (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Karir 2. Eksplorasi Karir 3. Pengetahuan tentang keputusan karir 4. Pengetahuan tentang dunia kerja 5. Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai

D. Hipotesis

Menurut Nanang Martono Hipotesis ialah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.³⁰

Sedangkan Sutrisno Hadi dalam metode Research mendefinisikan hipotesis sebagai dugaan sementara yang mungkin benar atau juga mungkin salah. Dia akan diterima jika benar dan akan ditolak jika salah atau palsu, jika fakta-faktanya jelas membenarkan.³¹

Dari pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan hipotesis adalah dugaan sementara atau dengan kata lain kesimpulan sementara, terhadap

³⁰Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Rajawali Pers ,2011), hlm.

³¹ Sutrisno Hadi, *Metode Research Metodologi*,(Yogyakarta : Andi, 1980), hlm. 349

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

permasalahan penelitian yang sedang diteliti. Hipotesa dibagi menjadi dua yaitu hipotesa Alternative (H_a) dan Hipotesa nihil (H_o). Adapun hipotesa alternative dan hipotesa nihil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H_a (Hipotesa Alternative) : adanya Hubungan yang signifikan antara Harga Diri dengan Kematangan Karir pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Pelalawan.
2. H_o (Hipotesa Nihil) : tidak ada hubungan yang signifikan antara Harga Diri dengan Kematangan karir pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Pelalawan.

Kaidah Pengujian :

1. Jika nilai Probabilitas $0,05 \geq$ Signifikan maka H_a diterima dan H_o ditolak
2. Jika nilai Probabilitas $0,05 \leq$ Signifikan maka H_o diterima dan H_a ditolak

Atau :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak